**ACCORD D'ENTREPRISE**

**Négociation annuelle obligatoire : SALAIRES / EMPLOIS 2023**

La société **Air Liquide Santé France**, dont le Siège Social est à Paris 7ème, 6 rue Cognacq Jay, RCS PARIS B 379 369 465, représentée par xxx, en sa qualité de Directeur Général,

D'une part

Et

Les syndicats suivants affiliés aux organisations représentatives de la branche d'activité au sens de l'article L.2231-1 du code du travail :

**La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)** représentée par :

xxx en sa qualité de délégué syndical adjoint d’entreprise

**La Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC)** représentée par :

xxx en sa qualité de délégué syndical d’entreprise

**La Confédération Générale du Travail (CGT)** représentée par :

xxx en sa qualité de délégué syndical d’entreprise

D'autre part

**PREAMBULE**

Considérant l’environnement économique dans le domaine des dépenses de santé, les niveaux d’inflation sur les douze derniers mois et les perspectives toujours incertaines d’évolution des marchés dans lesquels s’inscrit la société Air Liquide Santé France,

Considérant les prévisions d’activité pour 2023 qui font état d’un contexte économique impacté très fortement par l’évolution du coût de l’énergie et par celle de l’inflation, de la volonté pour Air Liquide Santé France de faire valoir ces augmentations dans le cadre de ses contrats long terme et enfin d’un environnement toujours incertain et jusqu’à présent très contrainte dans un marché mature,

Considérant les revendications des Organisations Syndicales exposées lors de la réunion du 9 novembre 2023 et les revendications de l’Intersyndicale exposées lors de la réunion du 28 novembre,

Considérant les principes de la politique de rémunération de la société Air Liquide Santé France reposant sur la fonction occupée, le positionnement marché et la performance individuelle atteinte,

Considérant les échanges intervenus entre la Direction et les Organisations Syndicales au cours des réunions qui se sont déroulées les 8 et 28 novembre et le 9 décembre 2022, et le 15 décembre 2022

Il est convenu ce qui suit :

**MESURES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION ET AU DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D’ACHAT**

1. **MONTANT MINIMAL DES APPOINTEMENTS ANNUELS**

Le montant minimal des appointements annuels bruts d’un salarié occupant un emploi permanent à plein temps au sein de la société Air Liquide Santé France, est à vingt mille quatre cent cinquante euros (20 450 euros).

1. **LE PLAN D’AUGMENTATIONS**

Le plan d'augmentations convenu au titre du présent accord représentera un engagement financier équivalent à 5,5% des salaires bruts de base, effet de l’ancienneté inclus, du personnel présent au 31 décembre 2022.

Le plan d’augmentation comporte l’introduction d’une augmentation collective pour les salaires de base bruts inférieurs à 38 000 € et pour les salaires de base bruts compris entre 38 001 € et 45 000 €.

Parallèlement, le plan d’augmentations individuelles permettra de valoriser les performances individuelles des salariés en tenant compte de la politique de progression des salaires reposant sur ces performances individuelles. Des augmentations individuelles pourront donc être attribuées en fonction de la performance réalisée, de l’emploi tenu et du marché.

* 1. **Application du plan d'augmentations et calendrier de mise en œuvre**

L’ensemble des salariés augmentés représentera une proportion de 85% des collaborateurs d’Air Liquide Santé France.

Le versement des augmentations collectives et individuelles aux salariés se fera en avril 2023.

Les augmentations seront réparties de la manière suivante :

* 1. **Pour les salaires de base inférieurs ou égaux à 38 000 € bruts annuels**

Une augmentation collective égale à 4% des salaires bruts de base, effet de l’ancienneté inclus, sera appliquée au mois d’avril 2023.

En complément à cette augmentation collective, et au regard des principes de la politique de rémunération basée sur la performance réalisée, l’emploi tenu et le marché, des augmentations individuelles pourront être attribuées au mois d’avril 2023, dans le cadre d’une enveloppe représentant 1,5% des salaires bruts de base effet de l’ancienneté inclus, du personnel de cette tranche présent au 31 décembre 2022.

* 1. **Pour les salaires de base bruts compris entre 38 001 € et 45 000 € bruts annuels**

Une augmentation collective égale à 3,5 % des salaires bruts de base, effet de l’ancienneté inclus, sera appliquée au mois d’avril 2023.

En complément à cette augmentation collective, et au regard des principes de la politique de rémunération basée sur la performance réalisée, l’emploi tenu et le marché, des augmentations individuelles pourront être attribuées, au mois d’avril 2023, dans le cadre d’une enveloppe représentant 2% des salaires bruts de base effet de l’ancienneté inclus, du personnel de cette tranche présent au 31 décembre 2022.

* 1. **Pour les salaires de base bruts supérieurs à 45 001 €**

Des augmentations individuelles pourront être attribuées, au mois d’avril 2023, dans le cadre d’une enveloppe représentant 5,5% des salaires bruts de base effet de l’ancienneté inclus, du personnel de cette tranche présent au 31 décembre 2022

1. **MESURES EXCEPTIONNELLES RELATIVES À L’ÉTUDE DE SITUATIONS INDIVIDUELLES**

La Direction s’engage à étudier individuellement la situation des salariés justifiant d’une performance en 2020, 2021 et 2022 conforme ou supérieure aux attentes (P3), et n’ayant pas bénéficié d’une évolution de leur salaire de base et de la prime d’ancienneté, y compris les salariés ayant une ancienneté importante .

Cette mesure n’est applicable qu’aux salariés présents au sein d’Air Liquide Santé France au 1er janvier 2020.

1. **MESURES COMPLÉMENTAIRES**

Ces mesures s’entendent en supplément de l’enveloppe budgétaire référencée à l’Article 2 du présent accord.

* 1. **Trajets domicile-travail**
  2. **Revalorisation du forfait mobilité durable**

La Direction s’engage à revaloriser le forfait mobilité durable pour tous les salariés et assimilés justifiant de l’utilisation d’un mode de transport éligible :

* Le vélo y compris le vélo à pédalage assisté, propriété du salarié ou en location (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d’abonnement aux services publics de location de vélos prévue à l’article L.3261-2 du code du travail) ;
* Le covoiturage (en tant que passager ou conducteur) ;
* Le transport public de personne (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d’abonnement aux transports publics, tels que les pass Navigo)
* Le cyclomoteur, la motocyclette et l’engin de déplacement personnel (motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service ;
* Le service d’auto-partage, défini à l[’article L.1231-14 du code des transports](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039787287/), avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ;
* L’engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) dont le salarié est propriétaire (pourvu qu’ils soient non motorisés ou équipés d’un moteur non thermique)

Le montant du forfait mobilité durable est de 58,33 € net mensuel et sera versé sur présentation d’un justificatif de l’un des modes de transport ci-dessus, ou d’une attestation sur l’honneur pour les déplacements en vélo et le covoiturage.

* 1. **Revalorisation de la prime transport**

Le montant de la part brute de la prime de transport sera ramené à 3,11€, et le montant de la part nette sera porté à 33,33 €.

* 1. **Revalorisation des tickets restaurant**

Pour les collaborateurs déjà éligibles aux tickets restaurant, la valeur faciale des tickets restaurant est portée à 7 € et la part employeur est portée à 3,50 €. Le nombre de carnets de 20 tickets est porté à 8 carnets par an.

* 1. **Monétisation des R35 pour les collaborateurs en modulation annuelle 1 607 heures et en forfait “itinérant”**

Les parties signataires actent la volonté de la Direction de permettre aux salariés, en application de l’article 5 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, de racheter des jours de repos acquis et non pris tout en bénéficiant du régime social et fiscal de faveur associé.

Ce dispositif concerne les journées ou demi-journées de repos acquises entre le 1er janvier 2023 et 31 décembre 2023, non prises et non placées sur le compte-épargne temps, au titre de l’un des dispositifs suivants *:*

* régime de modulation horaire à hauteur de 1607 heures par an et générant des RTT
* forfait “itinérant” prévoyant un horaire hebdomadaire supérieur à 35 heures et générant des RTT (forfait 211 jours / 38 heures hebdomadaires)

Cette monétisation s’effectuera dans la limite de trois jours.

La majoration de salaire applicable aux jours de repos travaillés à la suite de l’acceptation de la demande du salarié sera de 25 %

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif et la date de règlement (1er trimestre 2024) feront l’objet d’une note de service.

* 1. **Monétisation des R35 pour les collaborateurs en forfait jours**

Les parties signataires actent par le présent accord la volonté de la Direction de permettre aux salariés en forfait jours, en application de l’article L. 3121-59 du Code du travail, de bénéficier de la possibilité de racheter des jours de repos.

Ce dispositif concerne les journées ou demi-journées de repos acquises entre le 1er janvier 2023 et 31 décembre 2023, non prises et non placées sur le compte-épargne temps, dans la limite de trois jours.

La majoration de salaire applicable aux jours de repos travaillés, à la suite de l’acceptation de la demande du salarié sera de 25%.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif et la date de règlement (1er trimestre 2024) feront l’objet d’une note de service.

1. **ENTRETIEN INDIVIDUEL**

Pour mener à bien la mise en œuvre de ce plan d'augmentations individuelles, chaque salarié doit être reçu en entretien individuel par son manager. Cela constitue l'occasion de communiquer sur les performances du salarié dans son poste, son développement professionnel et de donner des éléments d'analyse du positionnement en termes de rémunération. A cette occasion, le manager évalue son collaborateur et restitue la performance de l'année précédente au salarié. Dans l'hypothèse où l'appréciation du salarié est divergente de celle de son manager, il pourra faire appel à son manager N+2 ou à ses équipes Ressources Humaines pour échanger à ce sujet.

Le rythme des entretiens est annuel et fait l'objet d'un calendrier établi par le manager. L’ensemble des entretiens individuels doit être réalisé et signé par les managers avant le 15 février 2023, et par les collaborateurs le 28 février 2023.

En cas de circonstances exceptionnelles, la date d'entretien peut être décalée. Dans tous les cas, le manager doit s'assurer que chaque salarié aura un entretien annuel. Si aucun entretien n'a pu être programmé, le salarié pourra solliciter directement le manager pour la fixation d'un rendez-vous.

Afin de s’assurer que cela est effectivement le cas, les indicateurs de réalisation des entretiens individuels sont présentés dans le cadre du Comité Social & Economique du mois de septembre.

1. **L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

Cet article s’inscrit dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles relatives à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties rappellent qu’un accord collectif sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail a été signé le 12 février 2020 au sein de la société Air Liquide Santé France.

Les parties conviennent de retenir les dispositions prises dudit accord pour l’année 2023.

* 1. **Rappel sur la politique de rémunérations de l’Air Liquide Santé France**

La politique de rémunération d’Air Liquide Santé France est fondée sur les responsabilités de la fonction exercée, la performance réalisée et le positionnement marché du poste occupé, qui sont définis indépendamment du genre.

Cette politique de rémunération et sa mise en œuvre s’inscrivent directement dans le respect des dispositions légales relatives aux principes de non discrimination et d’égalité de traitement et de rémunération.

Les managers et les Ressources Humaines sont garants de la bonne application des orientations ainsi convenues, de la tenue des entretiens et de la communication des éléments de positionnement de la rémunération au regard des principes de rémunération fixés par l’entreprise ainsi que de l’égalité de traitement.

Afin de s’assurer que cela est effectivement le cas, les indicateurs de réalisation du plan de promotion de l’année sont présentés par genre, par catégorie professionnelle et tranche de salaires de base dans le cadre du Comité Social & Economique du mois de septembre.

Par ailleurs, au regard du diagnostic qui a été partagé avec les représentants du personnel à l’occasion de la négociation du présent accord, la situation comparée des hommes et des femmes ne justifie pas la mise en place de mesures de rattrapage salarial. Ceci n’exclut pas l’analyse individuelle des situations pour s’assurer du respect de l’égalité de traitement en la matière.

* 1. **L’examen de la rémunération des salariées de retour de congé maternité**

Dans le cadre du présent plan d’augmentation et dans le prolongement de l’index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la situation des salariées de retour de congé maternité sera examinée dans le cadre du plan de promotion.

* 1. **Egalité de traitement**

Les managers et les Ressources Humaines sont garants de la bonne application des orientations ainsi convenues, de la tenue des entretiens et de la communication des éléments de positionnement de la rémunération au regard des principes de rémunération fixés par l'entreprise ainsi que de l'égalité de traitement.

* 1. **Représentants élus et mandatés**

Les parties rappellent que la moindre disponibilité d'un salarié mandaté ne doit pas intervenir dans l'évaluation par sa hiérarchie de la performance réalisée et que l'exercice des mandats représentatifs ne peut avoir d'incidence défavorable sur la rémunération du salarié mandaté.

Concernant notamment les éléments variables de rémunération, le salarié mandaté devra percevoir prorata temporis du temps consacré à l'exercice de ses mandats le montant moyen versé pour un temps équivalent aux autres salariés éligibles aux même types d'éléments variables de rémunération.

**MESURES RELATIVES À L’ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET À L’EMPLOI**

1. **LA PROMOTION INTERNE - CHANGEMENT DE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

La Direction s'engage à poursuivre et accompagner la politique de promotion interne, y compris les changements de coefficient, dans la durée. Dans ce cadre, elle confirme l'engagement :

* de poursuivre le développement des agents de maîtrise ou technicien vers le statut cadre au cours de l'année 2023
* de faire une analyse précise des situations individuelles des Employés et Ouvriers afin d’étudier les changements de coefficient et/ou le passage au statut agent de maîtrise ou technicien
* d’étudier, si besoin, le changement de coefficient au sein de la même catégorie socio-professionnelle, dans le même poste

**AUTRES MESURES**

1. **FORMATION**

La Direction s’engage à mettre en place un plan de formation mettant en évidence des actions concrètes pour développer les collaborateurs, en complément de l’utilisation des comptes personnels de formation.

**DISPOSITIONS FINALES**

1. **MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD**

Fin 2023, une restitution des engagements pris dans le cadre de cette négociation sera faite aux organisations syndicales.

1. **DURÉE DE L'ACCORD ET PUBLICITÉ**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Ces dispositions forment un tout et ont un caractère indivisible. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

En application de l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera ensuite déposé par la Direction, à l’expiration du délai d’opposition de 8 jours et à défaut d’opposition exercée dans ce délai, accompagné des pièces prévues par les textes en vigueur, sur la plateforme de téléprocédure “TéléAccords” à l’adresse

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr> et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes de Malakoff.

Fait à Bagneux, le 16 décembre 2022

Pour Air Liquide Santé France

xxx

Pour la CFE-CGC

xxx

Pour la CFDT

xxx

Pour la CGT

xxx